

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *SELF ESTEEM*
TERHADAP KINERJA INDIVIDU KARYAWAN
(Studi Pada PT. Tupai Adyamas Boyolali)**



**Di susun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata 1
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh :

PODHANG WIKANTO AJI

B100140253

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2019

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *SELF ESTEEM*
TERHADAP KINERJA INDIVIDU KARYAWAN
(Studi Pada PT. Tupai Adyamas Boyolali)**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

PODHANG WIKANTO AJI

B100140253

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Rini Kuswati', with a horizontal line extending to the right.

Rini Kuswati, S.E., M.Si

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *SELF ESTEEM*
TERHADAP KINERJA INDIVIDU KARYAWAN
(Studi Pada PT. Tupai Adyamas Boyolali)**

OLEH

PODHANG WIKANTO AJI

B100140253

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu, 23 Februari 2019
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

- 1.Dra. W. Mukharomah, M.M
(Ketua Dewan Penguji)
- 2.Drs. Kusdiyanto, M.Si
(Anggota I Dewan Penguji)
- 3.Rini Kuswati, S.E.,M.Si
(Anggota II Dewan Penguji)


(.....)

(.....)

(.....)



Dekan,


Dr. Svamsudin, M.M.
NIDN. 017025701

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 9 Februari 2019

Penulis



PODHANG WIKANTO AJI

B100140253

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *SELF ESTEEM*
TERHADAP KINERJA INDIVIDU KARYAWAN
(Studi Pada PT. Tupai Adyamas Boyolali)**

Abstrak

Penelitian ini menganalisis tentang pengaruh *self efficacy* dan *self esteem* terhadap karyawan yang mempengaruhi kinerja individu. Tujuan penelitian ini untuk membuktikan secara empiris bahwa dengan *self efficacy* dan *self esteem* dapat berpengaruh terhadap kinerja individu sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan survey melalui kuesioner kepada responden di PT. Tupai Adyamas Boyolali. Penelitian ini menggunakan sampel karyawan-karyawan pada PT. Tupai Adyamas Boyolali sebanyak 100 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual, *self esteem* berpengaruh signifikan terhadap *self efficacy*. kinerja individu dipengaruhi oleh *self efficacy* maupun *self esteem*.

Kata kunci: self efficacy, self esteem, kinerja individu

Abstract

This study analyzes the effects of self efficacy and self-esteem on employees that affect individual performance. The purpose of this study is to prove empirically that self-efficacy and self-esteem can affect individual performance as an intervening variable. This study used a survey through questionnaires to respondents at PT. Squirrel Adyamas Boyolali. This study uses a sample of employees at PT. Squirrel Adyamas Boyolali as many as 100 respondents. The results showed that job satisfaction directly had a significant effect on individual performance, self esteem had a significant effect on self efficacy. individual performance is influenced by self efficacy and self esteem.

Keywords: self efficacy, self esteem, individual performance

1. PENDAHULUAN

Munculnya persaingan global serta dahsyatnya inovasi produk dan teknologi ditambah dengan makin meningkatnya interaksi masyarakat inter dan antar negara, memicu perhatian dan perspektif kebutuhan akan sumber daya manusia yang berbeda dalam kualitas. Sumber daya manusia tidak dapat dipungkiri merupakan salah satu aset terpenting bagi perusahaan. Sumber daya manusia perlu dikelola dan dibina sebaik mungkin agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan mereka sebaik mungkin sehingga berkontribusi secara optimal untuk menghasilkan kinerja tinggi, demi kemajuan perusahaan tempat mereka bekerja. Keberhasilan suatu organisasi ditandai oleh kinerja (*job performance*) dari karyawannya. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Chasanah (2008), faktor yang mempengaruhi kinerja

adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2012) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Wibowo (2012) mengatakan kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Kinerja seorang pegawai akan baik, jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu, yaitu: variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Menurut Gibson (1987), Kelompok variabel individu terdiri dari variabel kemampuan dan ketrampilan, latar belakang pribadi dan demografis.

Konsep *Self Efficacy* pertama kali diperkenalkan oleh Albert Bandura. Menurut Bandura dalam Indrawati (2011) *Self efficacy* merupakan keyakinan yang dipegang oleh seseorang tentang kapasitasnya dan juga hasil dari yang akan diperoleh berdasarkan kerja kerasnya. Dalam teori sosial kognitif, Bandura dalam Indrawati (2011) menyatakan bahwa *self-efficacy* membantu seseorang dalam menentukan pilihan, usaha mereka untuk maju, kegigihan, dan ketekunan yang mereka tunjukkan dalam menghadapi kesulitan, dan derajat kecemasan atau ketenangan yang mereka alami saat mereka mempertahankan tugas-tugas yang mencakupi kehidupan mereka.

Self Esteem merupakan penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri, baik berupa penilaian negatif maupun penilaian positif yang akhirnya menghasilkan perasaan yang membawa kepercayaan diri dalam menjalani kehidupan. Menurut Kreitner dan Kinicki (2003) dalam Engko (2006) *self esteem* adalah suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Dengan adanya *self esteem* dapat meningkatkan nilai-nilai optimis dalam diri kita dan membawa dampak akan perkembangan yang positif dalam kehidupan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh self efficacy dan self esteem terhadap kinerja individual karyawan PT. Tupay Adyamas Boyolali tahun 2018, dalam hal ini data primer dari PT. Tupay Adyamas Boyolali Indonesia teknik pengambilan sampel adalah *purposive sampling*. Unit analisisnya adalah karyawan yang bekerja di PT. Tupay Adyamas Boyolali. Persaingan usaha yang semakin ketat dewasa ini akan menuntut perusahaan untuk dapat beroperasi seefektif dan seefisien mungkin. Terwujudnya efisiensi dan efektivitas bagi perusahaan sangat bergantung pada kemampuan Sumber Daya Manusia. Tingkat kemampuan Sumber Daya manusia di perusahaan dalam mengelola perusahaan akumulasi disebut dengan kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan merupakan kombinasi dari keberhasilan suatu organisasi perusahaan yang terkait dengan produktivitas kerja dan prestasi kerja yang dicapai baik secara individu maupun berkelompok. Kinerja diaktualisasikan para karyawan didukung oleh beberapa faktor antara lain *self esteem* (keyakinan nilai sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan), *self efficacy* (keyakinan seseorang mengenai kemampuan dan peluang nya untuk berhasil mencapai tugas tertentu) dan kinerja (prestasi kerja) atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas).

Self esteem yang dimiliki seseorang akan menumbuhkan suatu kekuatan dalam melakukan yang terbaik dalam kinerjanya sesuai tugas dan tanggung jawabnya, hal ini sudah dibuktikan dengan hasil penelitian oleh Korman dalam SNA 9 Padang (2006) dan meta analisis Judge dan Bono (2001), dan *Self efficacy* akan mendorong seseorang bekerja lebih semangat untuk mencapai hasil optimal dalam kinerjanya, hal ini dibuktikan dengan penelitian Erez dan Judge (2001) serta meta analisis oleh Judge dan Bono (2001). Sedangkan kinerja karyawan akan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibeban kan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu Hasibuan (2001). Berdasarkan pada penelitian sebelumnya dalam Engko (2006) bahwa *self esteem dan self efficacy* mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

2. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif, di mana data penelitian berupa angka-angka dan analisis yang menggunakan statistik (Sugiyono, 2011). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 1000 karyawan pada PT. Tupai Adyamas Boyolali. Sampel yang

diambil disini adalah karyawan PT.Tupai Adyamas Boyolali yang berjumlah 120 yang bekerja di PT.Tupai Adyamas Boyolali.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan untuk penelitian dari tempat aktual terjadinya peristiwa yang diperoleh melalui berbicara dengan mereka, dengan mengamati peristiwa, orang, dan objek; atau dengan menyebarkan kuisioner kepada orang-orang (Sugiyono, 2011).

Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan *skala likert*, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Untuk setiap item pernyataan diberi skor 1 sampai dengan 5, yaitu: jawaban sangat setuju (SS) dengan nilai 5, jawaban setuju (S) dengan nilai 4, jawaban netral (N) dengan nilai 3, jawaban tidak setuju (TS) dengan nilai 2, jawaban sangat tidak setuju (STS) dengan nilai 1.

Data yang diperoleh kemudian diuji kualitasnya melalui uji validitas dan uji reabilitas data. Data yang telah melewati uji kualitas kemudian diuji prasyarat menggunakan uji asumsi klasik untuk kemudian diuji regresi. Keseluruhan data diuji melalui aplikasi *SPSS Version 20 for Windows*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi yang normal. Metode uji normalitas yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah *Kolmogorov-Sminov* (KS).

Tabel 1. Hasil pengujian normalitas

<i>Kolmogorove-Sminov</i>	<i>Asymp.Sig</i>	Kriteria	Keterangan
0,683	0,739	> 0,05	Berdistribusi normal

Sumber : Data Olahan, 2018

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa nilai yang dihasilkan pada *Asym.sig* sebesar 0,739 yang dapat dikatakan nilai *Asym.sig* 0,739 lebih besar daripada 0,05 maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mengetahui adanya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).

Tabel 2. Hasil Pengujian multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Self efficacy</i>	0,990	1,011	Tidak terjadi multikolinearitas
<i>Self esteem</i>	0,990	1,011	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data Olahan, 2018

Berdasarkan Hasil tabel 2 menunjukkan bahwa baik *self efficacy*, dan *self esteem* memiliki nilai *tolerance* kurang dari 1 dan VIF memiliki kurang dari 10 maka dapat dikatakan data tidak terjadi multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan yang lain. Beberapa cara untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi, namun pada penelitian menggunakan *uji Glejser*.

Tabel 3. Hasil pengujian heteroskedastisitas

Variabel	T hitung	T sig.	Keterangan
<i>Self efficacy</i>	- 0,432	0,667	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
<i>Self esteem</i>	1,292	0,199	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data Olahan 2018

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa pengujian ini menggunakan metode *glejser* yang nilainya dilihat dari t sig. Pada variabel *self efficacy* dan *self esteem* memiliki nilai t sig lebih besar daripada 0,05 maka dapat dikatakan bahwa data tidak terjadi heteroskedastisitas.

Alat yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah analisis regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, serta untuk menunjukkan arah hubungan antar variabel – variabel tersebut. Analisis ini akan membentuk sebuah persamaan yang dapat dijelaskan hasilnya dibawah ini :

Tabel 4. Hasil analisis regresi berganda

Keterangan	Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20,729	6,131		3,381	0,001
<i>Self efficacy</i>	0,045	0,088	0,048	0,505	0,615
<i>Self esteem</i>	0,607	0,164	0,352	3,697	0,000
F hitung	7,227		R	0,360	
F sig	0,001		R Square	0,130	

Sumber : Data Olahan 2018

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa koefisien β merupakan bentuk sebuah persamaan regresi yang dapat dihasilkan sebagai berikut:

$$Y = 20,729 + 0,045 X_1 + 0,607 X_2 + e \quad (1)$$

Dari persamaan di atas maka dapat dijadikan acuan untuk diinterpretasikan sebagai berikut:

- Koefisien konstanta bernilai positif 20,729 artinya bahwa ketika perusahaan dalam melakukan kegiatan tidak mempertimbangkan *self efficacy*, dan *self esteem* maka kinerja individu karyawan dipersepsikan positif.
- Koefisien *self efficacy* bernilai positif 0,045 artinya semakin meningkat *self efficacy* karyawan, maka kinerja karyawan semakin meningkat.
- Koefisien *self esteem* bernilai positif 0,607 artinya semakin meningkat *self esteem* karyawan, maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Berdasarkan tabel 4.10 didapat nilai F hitung 7,227 dengan F sig. 0,001 dapat diartikan bahwa model regresi memiliki *goodness of fit* yang baik.

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas yang digunakan bisa menjelaskan variabel terikat. Dalam penelitian tersebut *self efficacy* (X_1), *self esteem* (X_2), secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja individu karyawan (Y).

Koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Nilai *R square* sebesar 0,130 (13%) dapat diinterpretasikan bahwa kemampuan model *self efficacy* (X_1), *self esteem* (X_2) menerangkan variasi variabel kinerja individu karyawan (Y) sebesar 13% dan sisanya dipengaruhi variabel independen lainnya diluar model tersebut sebesar 87%.

Tujuan dari uji t adalah untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara individual tersebut variabel dependen. Untuk memberikan interpretasi terhadap uji t dapat dijelaskan pada tabel 4.10 adalah:

Nilai t hitung yang dihasilkan pada variabel *self efficacy* adalah 0,505 dengan sig. 0,615. Hasil analisis sig. 0,615 lebih besar daripada 0,05 artinya secara individu variabel *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu karyawan.

Nilai t hitung yang dihasilkan pada variabel *self esteem* adalah 3,697 dengan sig. 0,000. Hasil analisis sig. 0,000 lebih kecil daripada 0,05 artinya secara individual variabel *self esteem* berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu.

3.2 Pembahasan

3.2.1 Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja individu karyawan

Hasil analisis ini menunjukkan *self efficacy* bernilai positif 0,045 artinya semakin meningkat *self efficacy* karyawan, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Nilai t hitung yang dihasilkan pada variabel *self efficacy* adalah 0,505 dengan sig. 0,615. Hasil analisis sig. 0,615 lebih besar daripada 0,05 artinya secara individu variabel *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu karyawan maka H_1 ditolak, karena nilai t sig lebih besar daripada 0,05 artinya secara statistik variabel independen tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel dependen.

Hal ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sebayang Dan Sembiring (2017) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu karyawan. Dalam perkembangannya, *self efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan manusia pada kemampuan mereka untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian-kejadian di lingkungannya, dan ia juga yakin kalau *self efficacy* adalah fondasi keagenan manusia. Perkembangan teori *self efficacy* ditandai dengan perkembangan kajian dan studi tentang *self efficacy*. Berdasarkan beberapa kutipan tersebut, peneliti mengacu kepada definisi *self efficacy* yang dikemukakan oleh Lunenburg (2011) dimana dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu,

sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan.

3.2.2 Pengaruh *Self Esteem* Terhadap Kinerja Individu Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien *self esteem* bernilai positif 0,607 artinya semakin meningkat *self esteem* karyawan, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Nilai *t* hitung yang dihasilkan pada variabel *self esteem* adalah 3,697 dengan sig. 0,000. Hasil analisis sig. 0,000 lebih kecil daripada 0,05 artinya secara individual variabel *self esteem* berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis h_2 diterima, yaitu *self esteem* berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Chamariyah (2015) yang menyatakan bahwa *self esteem* berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu karyawan. *Self esteem* merupakan salah satu bagian dari kepribadian seseorang yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari. Menurut Reasoner (2010:3) menjelaskan bahwa individu dengan harga diri rendah, sering sekali mengalami depresi dan ketidakbahagiaan, memiliki tingkat kecemasan yang tinggi, menunjukkan impuls-impuls agresivitas yang lebih besar, mudah marah dan mendendam, serta selalu menderita karena ketidakpuasan akan kehidupan sehari-hari. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *self esteem* adalah penilaian individu terhadap dirinya yang diungkapkan dengan sikap positif dan negatif. *Self esteem* berkaitan dengan bagaimana rang menilai tentang dirinya akan mempengaruhi dalam kehidupan sehari-hari.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh positif *self efficacy* tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *t* sig. 0,615 lebih besar daripada 0,05 artinya secara individu variabel *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Hipotesis H_1 ditolak yang artinya *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja individu.

- b. Terdapat pengaruh positif *self esteem* dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan nilai t sig. 0,000 lebih kecil daripada 0,05 artinya secara individual variabel *self esteem* berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Hipotesis H_2 diterima yang artinya *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu karyawan.
- c. Model regresi memiliki *goodness of fit* yang baik.
- d. Nilai *R square* sebesar 0,130 (13%) dapat diinterpretasikan bahwa kemampuan model *self efficacy* (X_1), *self esteem* (X_2) menerangkan variasi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 13% dan sisanya dipengaruhi variabel independen lainnya sebesar 83%.

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis akan memberikan saran yang bermanfaat sebagai berikut:

- a. Peneliti diharapkan mengawasi pengisian kuesioner dalam pengambilan jawaban dari responden, sehingga hasil yang diperoleh sesuai dan lebih maksimal.
- b. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan metode wawancara kepada responden, sehingga jawaban responden dapat dikontrol agar tidak terjadi salah persepsi dari responden terhadap instrumen penelitian yang digunakan.
- c. Bagi peneliti berikutnya diharapkan memperluas sampel serta menambah cakupan penelitian atau menambah variabel tidak terbatas hanya *self efficacy*, dan *self esteem* yang mempengaruhi kinerja individu karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Chasanah, (2008). Analisis Empowerment, *Self Efficacy* dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Study Empires pada Karyawan PT. Mayora Tbk Regional Jateng dan DIY). Tesis Program Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang.
- Engko, Cecilia. (2006). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual dengan Self Esteem dan Self Efficacy sebagai Variabel Intervening*. Makalah Simposium Nasional Akuntansi IX di Universitas Andalas Padang.
- Gibson, James, L , et al. (1987) Organisasi Dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses. Binarupa Aksara, Jakarta. Gibson, Rowan (1997). *Rethinking the Future*, Nicholas Brealey Pub., London.

- Husnawati, Ari. (2006). “Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel.” *Tesis*. Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Husnawati, Ari. (2006). “Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel.” *Tesis*. Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Indrawati, Yeti. (2011). “Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perawat RS Siloam Manado).” *Jurnal riset Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado*.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Cetakan ke Tigabelas, CV. Alfabeta, Bandung.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.